

### Actividades

#### Pág. 34

4. Una **empresa de limpieza** necesita incorporar trabajadores para las tareas siguientes. Indica qué contrato es el más adecuado para cada uno de los supuestos planteados.

- La limpieza de un bloque de oficinas de un nuevo cliente.

Contrato por obra o servicio determinado.

- La limpieza en profundidad de una nave industrial, en la que se necesitarán varios empleados.

Contrato por obra o servicio determinado (de grupo).

*El contrato de grupo sí constituye una auténtica modalidad contractual. Así se extrae de la regulación legal que lo denomina contrato y advierte que "si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen". **Da cobertura legal a la contratación de colectivos para la realización de tareas también colectivas en las que se persigue la obtención del resultado final realizado por el colectivo, muy evidente en sectores artísticos como actuaciones de orquestas, grupos teatrales y espectáculos taurinos.***

*Uno de los grandes problemas de esta modalidad contractual es precisamente la de su deslinde frente a otras figuras jurídicas como los supuestos de ejecución de obra, el mandato o la comisión. Para ello habrá que comprobar la concurrencia de los elementos que identifican la relación laboral especialmente, como sucede en estos supuestos fronterizos, la dependencia y la sumisión a la dirección y organización de otro. Para ello es necesario desentrañar las notas que identifican esta fórmula contractual.*

*Definen al contrato de grupo:*

- **1º** La existencia de un grupo de trabajadores que es con el que se contrata, solo hay un vínculo jurídico entre empleador y el grupo.
- **2º** El grupo debe tener entidad propia, con independencia de la de sus miembros, es una unión sin personalidad que solamente tiene capacidad para contratar la relación laboral y tiene únicamente los efectos que le da la regulación específica
- **3º** Todos los miembros del grupo son trabajadores, incluido el Jefe de grupo.
- **4º** Se establece un salario global para todo el grupo contratado.
- **5º** La existencia de un Jefe de grupo (aunque su necesidad no es pacífica en la doctrina) puesto que se establece que "el jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a dicha representación".

- Reforzar la limpieza de hojas en otoño.

Contrato eventual.

- La sustitución de una trabajadora que ha iniciado una incapacidad temporal por una operación en una rodilla y que permanecerá varios meses de baja.

Contrato de interinidad.

- La sustitución de las vacaciones anuales de una trabajadora.

## Ud. 2 Modalidades de contratación

---

Durante las vacaciones no se produce una suspensión de la relación laboral, por lo tanto, descartaríamos la opción del contrato de interinidad, la fórmula que parece más adecuada es la del contrato eventual por circunstancias de la producción.

5. Busca en un determinado convenio información sobre el contrato por obra o servicio determinado y el contrato eventual por circunstancias de la producción. Indica qué dice el convenio sobre las causas y la duración máxima de ambos contratos.

### A. El contrato por obra o servicio determinado

---



Es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa (es decir, que dicho contrato no debe ser para tareas que constituyan la actividad habitual de la empresa) y con una duración incierta, aunque limitada en el tiempo.

Las características del contrato por obra o servicio determinado son las siguientes:

## Ud. 2 Modalidades de contratación

<b>Forma</b>	<p>El contrato debe formalizarse por escrito.</p> <p>Debe especificar e identificar, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituyan su objeto.</p>
<b>Duración</b>	<p>La duración será la de la obra o servicio sin que pueda exceder de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial.</p> <p>Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa de manera automática. La empresa deberá emitir un certificado que documente este cambio contractual. Si el empresario se niega, el trabajador podrá reclamar judicialmente que se le reconozca esta condición.</p>
<b>Jornada</b>	<p>A jornada completa o a tiempo parcial.</p>
<b>Extinción</b>	<p>Se extingue por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia de cualquiera de las partes. Si la duración del contrato es superior a un año, la empresa debe denunciar (avisar) el fin del contrato con una antelación mínima de quince días. Si el empresario incumple dicho plazo, debe abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo.</p> <p>A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización cuya cuantía es de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.</p>

Tabla 2.5. Características de los contratos por obra o servicio determinado.

### B. El contrato eventual por circunstancias de la producción

Es el que se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad habitual de la empresa.

La diferencia con el contrato por obra o servicio es que, el contrato eventual, no se utiliza para actividades distintas o autónomas de la empresa, sino que es el incremento temporal de las mismas tareas habituales la causa que justifica la realización de estos contratos.

<p><b>Forma</b></p>	<p>Por escrito cuando su duración es superior a cuatro semanas o se concierta a tiempo parcial.</p> <p>El contrato debe identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifica y determinar su duración.</p>
<p><b>Duración</b></p>	<p>Puede tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se producen las circunstancias que dan lugar a la celebración del contrato.</p> <p>Por convenio colectivo sectorial se puede modificar el periodo dentro del cual puede celebrarse, que no puede superar los 18 meses, y también su duración máxima, que no puede superar las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.</p> <p>Si el contrato se concierta por una duración inferior a la máxima prevista, puede prorrogarse por una sola vez sin superar la citada duración máxima.</p>
<p><b>Jornada</b></p>	<p>A jornada completa o a tiempo parcial.</p>
<p><b>Extinción</b></p>	<p>Se extingue por la expiración del tiempo convenido.</p> <p>A la finalización del contrato el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año trabajado para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2015.</p>
<p><b>Contrato de primer empleo joven</b></p>	<p>Se trata de un contrato eventual para incentivar una primera experiencia profesional. No se necesita ninguna causa.</p> <p>Se puede celebrar con jóvenes menores de 30 años y con una experiencia laboral inferior a tres meses.</p> <p>La duración mínima del contrato es de tres meses y la máxima, de seis salvo que, por convenio, se establezca otra duración, que no podrá superar, en cualquier caso, los doce meses).</p> <p>La jornada será, como mínimo, del 75 % de la de un trabajador a tiempo completo.</p> <p>El empresario tiene bonificaciones de la cuota de cotización a la Seguridad Social.</p>

Tabla 2.6. Características de los contratos eventuales por circunstancias de producción.

Resolución de 13 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el **VII Convenio colectivo de ámbito estatal de gestorías administrativas**

**Artículo 18. Contratos de duración determinada.**

Dadas las características del sector, y al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, **se establece que la duración máxima de dichos contratos será de nueve meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se inicie la relación laboral.**

**Las actividades por las que se pueden realizar contratos eventuales por circunstancias de la producción o acumulación de tareas son:** aquellas que vienen motivadas por el incremento de la actividad normal de la empresa en más de un 20% en comparación con la actividad media mensual. El número total de contratos de duración determinada no puede superar el 10% del total de la plantilla de la empresa o de un contrato cuando la empresa tenga menos de diez trabajadores.

*Extinguido el contrato por expiración del tiempo convenido, siempre y cuando la duración total de éste haya sido igual o superior a seis meses, y no corresponda a un contrato de interinidad, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de doce días por año trabajado.*

**6. En el enlace <http://www.sepe.es/contratos/> encontrarás cómo realizar «Tu contrato en 5 pasos». Esta página es muy práctica para ver los diferentes tipos de contratos existentes y para ver los diferentes tipos de empleadores y de empleados.**

Paso 1. ¿Qué tipo de empleador soy? Elige plantilla  $\geq 50$  trabajadores.

Paso 2. ¿Qué perfil deseo contratar? Elige las siguientes opciones:

- Edad: Indiferente
- Situación de desempleo: Desempleado inscrito
- Discapacidad: No
- Colectivos especiales: indiferente

Paso 3. ¿Qué jornada necesito? Elige jornada completa.

Paso 4. ¿Qué tipo de contrato quiero? Elige contrato temporal.

Paso 5. Cláusulas específicas. Elige las del **contrato eventual por circunstancias de la producción**.

Obtendremos como resultado un PDF, que podemos descargar, con la modalidad de contrato. Cumplimenta las cláusulas específicas con los siguientes datos:

- Funciones: auxiliar contable
- Grupo profesional: personal administrativo
- Jornada: 40 horas semanales
- Horario de trabajo: de lunes a viernes de 14 h a 22 h con los descansos legamente establecidos
- Duración: 6 meses
- Fecha de inicio: 1/7/2017
- Periodo de prueba: según convenio
- Vacaciones: 30 días naturales
- Retribución: según convenio
- Causa: incremento de trabajo por periodo vacacional
- Convenio colectivo: oficinas y despachos

Entrando en la página citada y siguiendo los pasos expuestos cumplimentarás el contrato solicitado.

**7. Carlota terminó sus estudios de educación secundaria a los 18 años. Actualmente tiene 21 años y solo ha trabajado de manera esporádica. Su vida laboral apenas llega a los dos meses de experiencia. Le han ofrecido trabajar como dependienta en una pastelería con un contrato eventual de primer empleo joven durante tres meses y trabajando un porcentaje del 90 % de lo que sería una jornada completa.**

**a) ¿Se dan los requisitos necesarios para que la puedan emplear bajo esta modalidad de contrato?**

Sí, porque la demandante tiene menos de 30 años y la experiencia laboral es inferior a tres meses.

**CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DEL CONTRATO TEMPORAL DE PRIMER EMPLEO JOVEN**

**REQUISITOS DE LOS TRABAJADORES**

- Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- No tener experiencia laboral o ésta ser inferior a tres meses.

**CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO**

Por tiempo determinado de acuerdo al artículo 15.1b) del E.T. salvo:

- La duración mínima del contrato será de tres meses y su duración máxima de 6 meses, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses.
- Jornada a tiempo completo o parcial en este caso superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo comparable.

El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

**REQUISITOS DE LA EMPRESA**

- Empresas, incluidos los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
- La empresa, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber optado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas imprecudente. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la Extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la transformación al menos doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

**INCENTIVOS**

- Si transcurrido el plazo mínimo de tres meses desde la celebración se transforma en indefinido con una jornada al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 €/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 €/año.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Guía de Contratos. Contrato temporal 67

b) Busca e indica las bonificaciones que tiene el contrato eventual de primer empleo joven. Puedes buscar información en el PDF que encontrarás en el siguiente enlace: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_empleo/guia\\_cotratos.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/guia_cotratos.pdf)

**Ver cuadro anterior.**

En la citada página encontrarás las bonificaciones que en este momento son: Incentivo: las empresas que transformen en indefinidos estos contratos tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social del 500 euros al año durante tres años y de 700 euros si el contrato se suscribe con mujeres.

8. Patricia García Martín terminó sus estudios de técnico superior en Administración y Finanzas el 30 de junio de 2016. Ha sido seleccionada para trabajar como auxiliar contable en la Gestoría Workpaper S.L., con domicilio en la Avenida de Fuenlabrada 7, de Leganés (Madrid). Le ofrecen un contrato en prácticas.

a) Busca en la página web del SEPE (<http://www.sepe.es>) el modelo de contrato en prácticas, analízalo e indica qué información no se incluye en otro modelo de contrato, por ejemplo, el de duración determinada.

Se incluye información de la titulación que obtuvo, fecha de obtención del título y edad.



### CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

**DATOS DE LA EMPRESA**

CIF/NIF/NIE		
D./DNA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

**DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN**

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

**DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A**

D./DNA.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. \_\_\_\_\_ con N.I.F./ N.I.E. \_\_\_\_\_, en calidad de (2) \_\_\_\_\_

**DECLARAN**

a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) \_\_\_\_\_, o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha \_\_\_\_\_, los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).

b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad, salvo en el supuesto que el trabajador sea menor de 30 años o menor de 35 con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, en cuyo caso no se exige período de finalización de estudios.

c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por \_\_\_\_\_ (5).

d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.

En caso de primer contrato en prácticas :Señalese con una X, lo que corresponda:

- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 30 años.
- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 35 años y con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%.
- Que el trabajador/a desempleado/a es menor de 30 años y realiza prácticas no laborales acogidas al R.D. 1543/2011 en la empresa.
- e)  Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acoge a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL



FONDO SOCIAL EUROPEO El FSE invierte en tu futuro

**CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL**

**DATOS DE LA EMPRESA**

CIF/NIF/NIE		
D./DÑA.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

**DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN**

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONOMICA
---------	------------	--------	-------------	---------------------

**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

PAIS	MUNICIPIO
------	-----------

**DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A**

D./DÑA.	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. \_\_\_\_\_ con N.I.F./N.I.E. \_\_\_\_\_, en calidad de (2) \_\_\_\_\_

**DECLARAN**

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**CLÁUSULAS**

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) \_\_\_\_\_, incluido en el grupo profesional de \_\_\_\_\_, para la realización de las funciones (4) \_\_\_\_\_ de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.

En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) \_\_\_\_\_

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad) \_\_\_\_\_

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:(5)

**A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de \_\_\_\_\_ horas semanales, prestadas de \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ con los descansos establecidos legal o convencionalmente(6).

**A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de \_\_\_\_\_ horas  al día,  la semana,  al mes,  al año(8), siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable (7)

La distribución del tiempo de trabajo será de (8) \_\_\_\_\_ conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de la jornada a tiempo parcial, existe pacto sobre la realización de horas complementarias(9).

SI  NO

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_. Se establece un período de prueba de (10) \_\_\_\_\_. Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de \_\_\_\_\_ euros brutos(11) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (12) \_\_\_\_\_



b) Cumplimenta las cláusulas específicas con los siguientes datos:

- Grupo profesional: personal administrativo
- Jornada: 40 horas semanales de lunes a viernes, de 10 a 14 h y de 16 a 20 h
- Duración del contrato: un año
- Periodo de prueba: dos meses
- Retribución: 750€
- Vacaciones: 30 días naturales
- Convenio colectivo: oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid

Véanse el contrato cumplimentado en la Figura 2.1 adjunta en pdf.

9. Manuel, de 20 años de edad, ha sido contratado como aprendiz en un taller de alta costura. Realizó un ciclo de grado medio de gestión administrativa, pero no le atrae trabajar en una oficina. Lo que le gusta es el mundo de la costura y el diseño, y quiere empezar desde abajo.

a) ¿Se le puede hacer un contrato para la formación y el aprendizaje?

Sí, porque carece de cualificación profesional para la tarea a realizar.

Las **características** del **contrato para la formación y el aprendizaje son las siguientes:**

Finalidad	Obtener la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.
Requisitos	<p>Ser mayores de 16 y menores de 25 años. Aunque la edad máxima para su celebración (menores de 25 años) se amplía hasta los 30 años mientras la tasa de desempleo no alcance el 15 %.</p> <p>No existe ningún límite de edad cuando se contrate a discapacitados o trabajadores en situación de exclusión social o se trate de empresas de inserción.</p> <p>Carecer de la cualificación profesional obtenida y reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo, o por el sistema educativo, para realizar un contrato en prácticas "para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato".</p>
Forma	Tanto el contrato como sus anexos (acuerdos para la actividad formativa) han de formalizarse por escrito en los modelos oficiales.
Duración	<p>La duración mínima del contrato es de un año y la máxima, de tres años.</p> <p>El convenio colectivo del sector podrá establecer otra duración distinta en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, respetando en todo caso una duración mínima no inferior a seis meses y máxima no superior a tres</p>

## Ud. 2 Modalidades de contratación

	<p>años.</p> <p>Si este <b>contrato se concierta por una duración inferior a la máxima legal</b> (tres años), las partes pueden acordar <b>hasta dos prórrogas no inferiores a seis meses</b>, siempre que la <b>duración total</b> del contrato <b>no exceda de la duración máxima</b> legalmente establecida.</p>
Periodo de prueba	Se aplican las <b>reglas generales</b> recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Si, al finalizar el contrato, el trabajador continúa en la empresa, no puede concertarse un nuevo periodo de prueba, computando la duración del contrato para la formación y el aprendizaje a efectos de antigüedad en la empresa.
Retribución	El salario es el establecido en los convenios colectivos en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso, puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) [ <b>Nunca por debajo de la parte proporcional</b> del SMI].
Extinción	Se <b>extingue</b> a la <b>llegada del tiempo pactado</b> , previa denuncia de una de las partes. El trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización por finalización del contrato.
Jornada	<p><b>Solo se puede realizar a tiempo completo</b>, nunca a tiempo parcial. El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior a un determinado porcentaje de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. En concreto, estos <b>límites</b> son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75 % durante el primer año.</li> <li>• 85 % durante el segundo y tercer año.</li> </ul> <p><b>No</b> es posible realizar <b>horas extraordinarias</b>, salvo las de <b>fuerza mayor</b>.</p>
Actividad formativa	Debe ser la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, aunque entre las actividades formativas se puede incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las actividades formativas se pueden ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta y, en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia.
Cotización y bonificaciones	<p>En esta modalidad contractual, la cotización a la Seguridad Social consiste en una cuota fija tanto para la empresa como para el trabajador.</p> <p>Durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga, las empresas tienen derecho a una reducción del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y formación profesional, correspondientes a dichos contratos, si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 personas, o del 75 %, en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a esa cifra.</p>

**Tabla 2.9 Características de los contratos para la formación y el aprendizaje.**

### b) ¿Qué tiempo dedicará Manuel a la formación teórica?

La jornada se realizara a tiempo completo, nunca a tiempo parcial. El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior a un determinado porcentaje de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. En concreto, estos límites son:

- 75 % durante el primer año, el resto lo dedicará a formación.
- 85 % durante segundo y tercer año.

<b>Jornada</b>	<p>Solo se puede realizar a tiempo completo, nunca a tiempo parcial. El tiempo de trabajo efectivo no puede ser superior a un determinado porcentaje de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. En concreto, estos límites son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 75 % durante el primer año.</li><li>• 85 % durante el segundo y tercer año.</li></ul> <p>No es posible realizar horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.</p>
----------------	---

El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

<b>Actividad formativa</b>	<p>Debe ser la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, aunque entre las actividades formativas se puede incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las actividades formativas se pueden ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta y, en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia.</p>
----------------------------	--

10. El contrato para la formación tiene por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Por otra parte, la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con la actividad formativa. Investiga en qué consiste la actividad formativa que debe impartirse.

### a) ¿Qué objetivo tiene la actividad formativa?

Obtener la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

## CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

La **actividad formativa** inherente al **contrato para la formación y el aprendizaje** tendrá por objeto la **cualificación<sup>1</sup> profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa**, y será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable.

### b) ¿Cómo puede impartirse la formación?

Las actividades formativas se pueden ofertar e impartir, en el ámbito de la formación profesional para el empleo, en las modalidades presencial, teleformación o mixta y, en el ámbito educativo, en régimen presencial o a distancia.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje **directamente en un centro formativo de la red** a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, **también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional**, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

**La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas.**

<b>Actividad formativa</b>	Debe ser la <b>necesaria para la obtención de un título de formación profesional de grado medio o superior o de un certificado de profesionalidad</b> o, en su caso, certificación académica o acreditación parcial acumulable, aunque entre las actividades formativas se puede incluir formación no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las <b>actividades formativas se pueden ofertar e impartir</b> , en el <b>ámbito de la formación profesional para el empleo</b> , en las <b>modalidades presencial, teleformación o mixta y, en el ámbito educativo</b> , en régimen presencial o a distancia.
----------------------------	--

### c) Una vez finalizado el tiempo pactado, ¿tiene derecho el trabajador a percibir algún tipo de indemnización?

Se extingue a la llegada del tiempo pactado, o previa denuncia de una de las partes. El trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización por finalización del contrato.

<b>Extinción</b>	Se <b>extingue</b> a la <b>llegada del tiempo pactado, previa denuncia de una de las partes</b> . El <b>trabajador no tiene derecho a ninguna indemnización</b> por finalización del contrato.
------------------	--

---

<sup>1</sup> 2. tr. Dar a alguien formación especializada para que desempeñe una actividad profesional o un trabajo específico. Contratan mano de obra sin cualificar.

11. Lourdes ha sido contratada con un contrato indefinido a tiempo parcial como profesora de una autoescuela. Su jornada será de **lunes a sábado de 10 a 14 h**. No ha firmado ningún pacto sobre horas complementarias, pero la empresa le ha ofrecido realizarlas para sustituir a un compañero que se ha puesto enfermo.

a) ¿Es posible la realización de horas complementarias en este caso?

Sí puede realizar horas complementarias, ya que trabaja más de 10 horas a la semana.

Es el que **se concierta** cuando se ha acordado la prestación de servicios **durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable**.

Se entiende por «**trabajador a tiempo completo comparable**» a un **trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar**.

**Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada completa prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal<sup>2</sup>.**

Las **características** del contrato a tiempo parcial son las siguientes:

<b>Forma</b>	Debe formalizarse <b>por escrito</b> en el modelo que se establezca.  En el contrato, debe <b>figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución</b> .  <b>Si no se cumplen estas exigencias</b> , el contrato <b>se presumirá</b> celebrado a <b>jornada completa, salvo prueba en contrario</b> que acredite el carácter parcial de los servicios.
<b>Duración</b>	<b>Por tiempo indefinido</b> , también cuando <b>se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa</b> .  <b>Por duración determinada, excepto el contrato para la formación y el aprendizaje</b>  <b>Para acceder a la jubilación parcial</b> , en los términos establecidos por la Ley General de Seguridad Social. <b>En este caso, el trabajador debe acordar con su empresa una reducción de jornada y salario de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 75 %</b> .

<sup>2</sup> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

<p><b>Jornada</b></p>	<p>La <b>jornada diaria</b> puede <b>realizarse</b> de <b>forma continuada o partida</b>.</p> <p>Si la <b>jornada diaria</b> inferior a la de los <b>trabajadores a tiempo completo</b> se realiza de <b>forma partida</b>, solo es <b>posible</b> <b>efectuar una única interrupción</b> en dicha <b>jornada diaria</b>, salvo que se disponga otra cosa mediante <b>convenio colectivo sectorial</b> o, en su defecto, <b>de ámbito inferior</b>.</p>	
<p><b>Retribución</b></p>	<p>Debe ser, <b>como mínimo</b>, <b>proporcional</b> a la establecida por <b>ley o convenio colectivo</b> para el <b>trabajador de la misma categoría profesional</b> que <b>ocupe un puesto de trabajo a tiempo completo</b>, teniendo en cuenta la duración del trabajo y su antigüedad en la empresa.</p>	
<p><b>Horas extras</b></p>	<p>Los <b>trabajadores a tiempo parcial</b> no pueden realizar <b>horas extraordinarias</b>, salvo para <b>prevenir o reparar siniestros y otros daños excepcionales</b>.</p>	
<p><b>Horas complementarias</b></p>	<p><b>Características</b></p>	<p>Las realizadas como adición a las horas ordinarias. <b>Pueden ser pactadas y voluntarias.</b></p> <p><b>Solo se pueden pactar horas complementarias</b> en aquellos <b>contratos con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales</b> en <b>cómputo anual</b>.</p> <p>Se <b>pagan como mínimo</b> con el mismo <b>importe</b> que las <b>horas ordinarias</b>.</p> <p>El trabajador debe conocer el día y la hora de realización de este tipo de horas con un preaviso de tres días.</p> <p>La <b>suma de la jornada ordinaria más todas las horas complementarias</b> no podrá superar el <b>límite establecido para la jornada ordinaria diaria</b>.</p>
	<p><b>Tipos de horas</b></p>	<p><b>Horas pactadas.</b> El <b>número máximo</b> de este <b>tipo de horas</b> no podrá <b>exceder del 30 %</b> de las <b>horas ordinarias de trabajo objeto del contrato</b>. Por <b>convenio colectivo</b>, se puede establecer <b>otro porcentaje</b> entre el <b>30 y el 60 %</b> de las <b>horas ordinarias contratadas</b>.</p> <p>El trabajador debe conocer el día y la hora de realización de este tipo de horas con un preaviso de</p>

		<p>tres días.</p> <p><b>Horas complementarias de aceptación voluntaria.</b> En los <b>contratos indefinidos a tiempo parcial</b>, el <b>empresario podrá ofrecer en cualquier momento la realización de horas complementarias voluntarias.</b> Su <b>número no podrá superar el 15 % (ampliable al 30 % por convenio) de las horas ordinarias.</b></p> <p>Estas <b>horas complementarias de aceptación voluntaria</b> no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.</p>
<p><b>Registro de la jornada</b></p>	<p>Las <b>jornada</b> se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, <u>junto con el recibo de salarios</u>, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto ordinarias como complementarias. El empresario debe conservar los resúmenes mensuales durante cuatro años.</p> <p>El incumplimiento de estas obligaciones de registro da lugar a considerar el contrato a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.</p>	

Tabla 2.10. Características de los contratos a tiempo parcial.

b) En el caso de que acepte realizarlas, ¿cuántas horas complementarias podría realizar a la semana?

4 horas x 6 = 24 horas semanales. El número de horas complementarias no podrá superar el 15 % (ampliable al 30 % por convenio) de las horas ordinarias;  $24 \times 0,15 = 3,6$  horas semanales.

12. Manuel ha sido contratado a jornada completa con un contrato de relevo para sustituir a Juan que ha optado por la jubilación parcial.

a) ¿Cuál será la duración del contrato de Manuel?

Indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

### El contrato de relevo

Es el contrato que se concierta con un trabajador inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebra simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último.

Las características del contrato de relevo son las siguientes:

Requisitos	Pueden acogerse a esta modalidad los trabajadores en situación de desempleo o aquellos que presten servicios en la empresa con contrato de duración determinada.
Forma del contrato	Por escrito en modelo oficial.
Duración del contrato	Indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
Jornada	Completa o a tiempo parcial.  En todo caso, la duración de la jornada debe ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.  El horario del trabajador relevista puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
Indemnización	A la finalización del contrato de relevo, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización. Su cuantía es de doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Tabla 2.11. Características de los contratos de relevo.

b) ¿Es posible que el contrato se celebre a jornada completa?



## Ud. 2 Modalidades de contratación

La jornada puede ser completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada debe ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

	<b>Completa o a tiempo parcial.</b>
<b>Jornada</b>	En todo caso, <b>la duración de la jornada debe ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.</b>
	El horario del trabajador relevista puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

### Actividades de síntesis

3. ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado en los siguientes casos?

a) Un despacho de arquitectos recibe inesperadamente un proyecto importante que deben entregar en el plazo de tres meses.

**Contrato por obra o servicio determinado**, ya que se trata de una obra con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

b) Una cadena de supermercados va a contratar a 50 trabajadores para reforzar la plantilla durante las promociones que va a realizar por su 50 aniversario.

**Contrato eventual por circunstancias de la producción**, ya que se produce una acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que hacen que la actividad de la empresa se vea incrementada.

c) Una empresa tiene que sustituir a una trabajadora que se ha fracturado una cadera.

**Contrato de interinidad**, que es el que se celebra para sustituir a personas que tengan el contrato suspendido con reserva del puesto de trabajo.

d) ¿Qué contrato hay que realizar para sustituir a un trabajador que accede a la jubilación parcial?

El **contrato de relevo**, que se concierta con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, **para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.**

e) Un trabajador precisa conciliar la vida laboral con la familiar y quiere ver la posibilidad de trabajar en casa y no en el centro de trabajo. Indica el contrato adecuado.

El **contrato a distancia**, que es aquel en que **la prestación de la actividad laboral se realiza preponderantemente en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este.**

4. Señala si las siguientes frases son verdaderas o falsas. Indica en las falsas la formulación correcta:

- Un contrato de trabajo puede ser indefinido o temporal. V
- Un contrato temporal es aquel que tiene una duración inferior a un año. F.

Un contrato temporal es aquel que **se utiliza para cubrir necesidades temporales.**

- El contrato de obra tiene una duración máxima de dos años. F

En el contrato de obra la duración será la de la obra o servicio **sin que pueda exceder de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo.**

- El contrato eventual tiene una duración máxima de seis meses (en el periodo de referencia de un año). V
- En un contrato firmado con una ETT, la responsable de pagar al trabajador, sancionarlo o despedirlo es la empresa usuaria. F

**Es la ETT la que se encarga tras habérselo hecho saber la empresa usuaria.**

- Un trabajador que sustituye a otro que está enfermo firmará un contrato eventual. F

**Un trabajador que sustituye a otro que está enfermo firmará un contrato de interinidad.**

- Un contrato en prácticas se realiza a trabajadores que tienen estudios, pero que carecen de experiencia. V
- El contrato en prácticas solo se puede realizar a jóvenes entre 16 y 25 años. F

El **contrato de trabajo en prácticas** podrá concertarse con **quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, teniendo en cuenta que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios, o si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.**

- El contrato en prácticas no se puede realizar cuando han transcurrido más de cinco años desde que se consiguió el título profesional correspondiente. F

**Que no hayan transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios, o si el trabajador es menor de 30 años, no se tiene en cuenta la fecha de terminación de los estudios,**

hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15%.

### Investigación

1. En la actualidad muchas empresas utilizan la figura del trabajador autónomo económicamente dependientes (TRADE). Aunque se firme un contrato no es laboral sino mercantil. Investiga y responde a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Quién es un TRADE y qué requisitos se precisan?

El trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) es aquel que factura más del 75% de sus ventas a un solo cliente. Es una figura que se aprobó con el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Los requisitos que tiene que cumplir un autónomo económicamente dependiente son los siguientes:

- No tener trabajadores a su cargo.
- Disponer de material y recursos propios para ejercer la actividad.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de la actividad, de acuerdo con lo pactado con la empresa.
- Realizar su trabajo de manera diferenciada con los trabajadores por cuenta ajena de la empresa.
- Desarrollar la actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de la empresa.

### **b) Busca un modelo de contrato TRADE e indica cuál es su contenido.**

El trabajador autónomo que cumpla los requisitos para ser considerado como económicamente dependiente (los llamados "TRADE" o "TAED") pueden pedir al cliente o empresa para la que trabajan la firma de un contrato que regule las relaciones entre ambas partes. El trabajador debe de comunicar al cliente la voluntad de firmar este contrato. En el caso de que el cliente se niegue a la firma del contrato, el trabajador puede pedir ante los Juzgados de lo Social el reconocimiento de su condición.

El cliente puede exigir que el trabajador demuestre la dependencia económica. Se puede demostrar a través de un certificado de rendimientos de Agencia Tributaria, o de la declaración del I.R.P.F. del año anterior. El cliente solo puede volver a exigir la demostración del mantenimiento de las condiciones pasados al menos 6 meses.

En el contrato TRADE tiene que figurar al menos:

- La identificación del trabajador y del cliente.
- El objeto y la causa del contrato. Para que se contrata al trabajador, y las condiciones básicas del trabajo a realizar.
- Los descansos anuales, semanales y los festivos. Puede mejorarse por contrato los 18 días de vacaciones anuales.
- La duración máxima de la jornada, en cómputo semanal, mensual o anual.
- Tiene que ponerse claramente y específicamente que el trabajador es económicamente dependiente del cliente.
- No tiene por qué ponerse la duración del contrato, pudiendo ponerse una fecha, o remitir a la realización de un trabajo. En el caso de no ponerse nada, se entenderá que es indefinido.

Durante la duración del contrato pueden darse la situación de que se trabaje más de lo que figura en el contrato. Se puede realizar voluntariamente una jornada superior a la pactada siempre que no exceda al incremento máximo que ponga en el acuerdo de interés profesional. Si no existe este acuerdo el límite será el 30% del tiempo ordinario.

En la siguiente página puedes bajarte un modelo de contrato e indica las diferencias con un contrato laboral. [www.citapreviainem.es/que-es-un-trade](http://www.citapreviainem.es/que-es-un-trade)

### **c) ¿Qué trámites tiene que realizar un TRADE? ¿Dónde se registran, y en qué plazo, los contratos que firma?**

El contrato tiene que ser registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal. El trabajador tiene un plazo de 10 días hábiles para registrarlo desde la firma del contrato. Una vez registrado deberá comunicar su inscripción al

## Ud. 2 Modalidades de contratación

---

cliente en el plazo de 5 días hábiles. Si pasan 15 días hábiles desde la firma, y el contrato no ha sido registrado, el cliente podrá registrarlo en el plazo de 10 días hábiles.

El Registro de contratos de trabajadores autónomos económicamente dependientes (Registro TAED) permite la inscripción telemática de los contratos a través de su página web (enlace

### **2. Existen numerosos incentivos para la contratación de trabajadores que consisten en la bonificación o reducción de cuotas a la Seguridad Social.**

**Busca si las siguientes contrataciones están bonificadas y en qué cuantía. ¿Qué requisitos, tanto de empresa como de trabajador, son necesarios?**

- **Contrato indefinido de un joven de 25 años por una microempresa de siete trabajadores.**
- **Contrato en prácticas de una persona de 46 años y de otra de 25 años que finalizaron sus estudios de grado superior de FP hace 2 años.**
- **Contrato indefinido de una persona de 43 años con una discapacidad reconocida del 40 %.**
- **Un contrato de apoyo a emprendedores.**
- **Contratación indefinida a jornada completa de un mayor de 45 años por un autónomo para el cual será su primer empleo.**

En la siguiente página encontraras todos los tipos de bonificaciones existentes y actualizadas:

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/146061.pdf>

### **Test de repaso**

1. De los siguientes contratos, ¿cuáles son temporales de duración determinada?

- a Por obra o servicio determinado.
- b Eventual por circunstancias de la producción.
- c De interinidad.

**d Todas son verdaderas.**

2. ¿En qué se convierte un contrato realizado en fraude de ley?

- a En temporal y a jornada completa.

**b En indefinido y a jornada completa.**

- c En indefinido y a tiempo parcial.
- d En nulo.

3. ¿Cómo debe celebrarse el contrato de apoyo a emprendedores?

a Por tiempo indefinido.

b A jornada completa.

c A tiempo parcial.

**d Todas son verdaderas.**

4. ¿Qué periodo de prueba tiene el contrato de apoyo a emprendedores?

a Máximo de dos meses.

**b Un año en todo caso.**

c Seis meses.

d Lo establecido en el convenio colectivo.

5. ¿Qué característica tiene el contrato fijo discontinuo?

a No se extingue a la finalización de la campaña.

b Cubre una necesidad de trabajo de forma intermitente o cíclica.

c Los tiempos de trabajo son inciertos en cuanto a su comienzo y duración.

**d Todas son verdaderas.**

6. ¿Qué característica tiene el contrato por obra o servicio determinado?

a Se concierta para tareas que forman parte de la actividad normal de la empresa.

**b Su ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta.**

c Se puede realizar verbal o escrito.

d Sirve para sustituir a trabajadores que tienen suspendido su contrato.

7. ¿Qué finalidad tiene el contrato eventual por circunstancias de la producción?

**a Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.**

b Se realizará siempre por escrito, con independencia de su duración.

c Si su duración es inferior a tres meses se puede realizar verbalmente.

d No admite prórrogas.

8. ¿Qué característica tiene el contrato de interinidad?

a Tiene una duración máxima de un año.

b Se puede realizar verbalmente o por escrito.

**c En el contrato hay que identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.**

d La jornada es completa.

9. ¿Qué característica tiene el contrato en prácticas?

**a Sirve para que el trabajador adquiera práctica relacionada con los estudios cursados.**

b Sirve para que el trabajador adquiera una formación teórica.

c Debe realizarse a tiempo parcial.

d El periodo de prueba es de tres meses.

10. ¿Qué retribución tiene el contrato para la formación y el aprendizaje?

a La establecida en los convenios colectivos.

**b En ningún caso puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.**

c Hasta que no adquiera formación no tiene retribución.

d El 70 % de lo que cobra un trabajador de la misma categoría durante el primer año.

11. No se puede estar contratado en prácticas en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo por un tiempo superior a:

a Seis meses.

b Doce meses.

**c Dos años.**

d Tres años.

12. ¿Cómo hay que realizar el contrato a tiempo parcial?

a Por tiempo indefinido.

b Por duración determinada.

c Para acceder a la jubilación parcial.

**d Todas son verdaderas.**

13. ¿Cómo se puede celebrar el contrato de relevo?

a A jornada completa.

b A jornada parcial.

c De manera temporal o indefinida.

**d Todas las respuestas son verdaderas.**

### Comprueba tu aprendizaje

**2. Santiago, de 46 años, se ha incorporado a talleres La válvula S.L. como mecánico oficial de segunda con un contrato indefinido. La empresa cuenta con 18 trabajadores Hace 10 meses despidió a un trabajador que el juzgado de lo social declaró despido improcedente.**

**a) ¿Reúne la empresa los requisitos para utilizar el contrato indefinido de apoyo a emprendedores?**

Sí, reúne los requisitos para celebrar un contrato ordinario, menos de 50 trabajadores y no haber despedido en los seis meses anteriores despidos declarados improcedentes.

**b) ¿De qué bonificaciones e incentivos se beneficia la empresa al contratar a Santiago?**

Al ser mayor de 45 años tendrá una bonificación de 108,33 €/mes (1 300 €/año).

**c) ¿Podrá establecerse un periodo de prueba de seis meses, que es lo habitual en el sector para la categoría profesional de Santiago?**

No. El periodo de prueba de un contrato de esta modalidad es de un año no negociable por convenio colectivo.

**3. Susana trabaja desde hace cinco años como monitora de surf en una escuela de actividades náuticas. Tiene un contrato fijo discontinuo. Este último año debido a las malas condiciones de la mar no han tenido demasiados alumnos y han tardado en efectuar su llamamiento, y cuando le tocó su turno no pudo incorporarse por estar lesionada.**

**a) ¿Cómo debe efectuarse el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos?**

Se debe proceder al llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos al reanudarse cada periodo de actividad en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos. Si un trabajador no responde al llamamiento, pierde sus derechos, salvo causa justificada.

**b) ¿Qué consecuencias tiene para Susana no poder incorporarse en el momento de su llamamiento?**

Cuando se inicia la campaña, si un trabajador incluido entre los empleados que han de ser objeto de llamamiento está en situación de baja médica, como es el caso de Susana, la empresa debe solicitar el alta en la Seguridad Social, con carácter previo a la fecha prevista para la reincorporación, reiniciándose la obligación de cotización por este al Régimen General de la Seguridad Social.

**5. El 15 de septiembre de 2017 una empresa constructora contrató a Santos como albañil oficial de segunda para la realización de una obra o servicio determinado consistente en la construcción de un bloque de viviendas en el Paseo de la Ermita, de Leganés (Madrid).**

**a) ¿Es adecuada la modalidad de contrato utilizada por la empresa?**

Sí, es la apropiada ya que se trata de una obra y servicio con autonomía y no, por la sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

**b) Aunque en el contrato se indica que la duración del contrato será la de la realización de los trabajos propios de su categoría. ¿Existe alguna duración máxima para este tipo de contrato?**

La duración será la de la obra o servicio sin que pueda exceder de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial.

**c) ¿Este tipo de contrato admite prórrogas?**

No, La duración será la de la obra o servicio sin que pueda exceder de tres años, ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial.

**d) ¿Le corresponde alguna indemnización cuando se termine el contrato?**

Sí, 12 días por año de servicio.

**7. En diciembre de 2016 Marta fue contratada para sustituir a Iris, que prestaba sus servicios como teleoperadora en un Hospital y que estaba de baja por enfermedad profesional (nódulos en las cuerdas vocales). En mayo de 2017, Iris pasó a la situación de incapacidad permanente para la profesión habitual y se comunicó a Marta la extinción de su contrato.**

**a) ¿Qué tipo de contrato sería el adecuado para esta situación?**

El contrato de interinidad.

**b) Indica si Marta podría desarrollar otras tareas a parte de las que venía desempeñando Iris.**

No. En el contrato se indica el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido.

**c) ¿Es correcta la causa de extinción alegada por la empresa?**

Sí, por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

**9. La empresa Cool S.A. dedicada al marketing digital y publicidad ha decidido contratar a dos personas para los puestos de recepcionista y creativo junior. Después de pasar las oportunas pruebas, han resultado seleccionados:**

- Beatriz Gutiérrez, de 25 años, es técnico superior en administración y finanzas. Terminó sus estudios hace tres años.
- Óscar Pascual, de 29 años, es licenciado en publicidad y marketing. Terminó sus estudios hace seis años y ya estuvo con un contrato en prácticas en otra empresa durante un año.

La empresa ha decidido contratarlas en prácticas. Los contratos tendrán una duración de un año, concretamente del 1 de septiembre de 2017 a 31 de agosto de 2018. La retribución que se estipula es de 900 € para Beatriz y 1 320 € para Óscar.

**a) ¿Cumplen los dos trabajadores los requisitos para ser contratados en prácticas? Razona la respuesta.**

Sí lo cumplen. Beatriz sí y Oscar aunque obtuvo la titulación hace ya seis años y el contrato debe celebrarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, al ser menor de 30 años, cumple los requisitos para su contratación.

**b) ¿Es válida la duración pactada?**

Sí es válida.

**c) ¿Pueden ser prorrogados sus contratos?**

Si este contrato se concierta por una duración inferior a la máxima legal (dos años), las partes pueden acordar hasta dos prórrogas no inferiores a seis meses, siempre que la duración total del contrato no exceda de la duración máxima legalmente establecida.



**d) ¿Qué periodo de prueba podría establecerse en estos contratos?**

Dos meses.

**e) Beatriz está finalizando sus estudios de diplomado en administración de empresas. Cuando acabe el contrato, ¿podrán contratarla de nuevo en prácticas con esta modalidad?**

No se puede estar contratado en prácticas en la misma empresa y para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

**f) Si los salarios para trabajadores de la misma categoría ascienden a 1 200 € (para los recepcionistas) y 1 500 € (para los creativos junior), ¿son correctas las cantidades fijadas para ambos trabajadores?**

Sí son correctas.

- Durante el primer año, un salario no inferior al 60 %.
- Durante el segundo año, un salario no inferior al 75 %.

En ningún caso la retribución puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI).

SMI para 2017 hasta los 707,60 euros.

60% de 1200 = 720

60% de 1500 = 900

En ambos casos supera el SMI.

**10. Jorge, de 21 años de edad y graduado en ESO, ha sido contratado como aprendiz de pinche de cocina mediante un contrato para la formación y el aprendizaje. Por las tardes asiste a un centro para obtener el certificado de profesionalidad de pinche de cocina nivel 1. Su contrato tiene una duración inicial de un año. En el contrato se pactó que el tiempo de trabajo, un total de 1 750 horas anuales, quedaría distribuido de la siguiente forma:**

– 450 horas para formación teórica.

– 1 300 horas de trabajo efectivo.

**a) ¿Es correcta la contratación de Jorge bajo esta modalidad contractual?**

Sí, es correcta

El 75% de 1750 = 1312,50 horas de trabajo efectivo máximo, que no lo supera.

**b) ¿Es correcta la duración inicial del contrato? ¿Cuál sería la duración máxima del contrato?**

Sí es correcta y la máxima será de tres años.

**c) ¿La actividad formativa se adecúa a lo establecido legalmente?**

$1750 \times 0,25\% = 437,5$  horas

¿La forma de impartirla y el tiempo dedicado a ella son los adecuados?

Es correcta la forma y el tiempo también.

**d) ¿Qué retribución le correspondería percibir a Jorge?**

En ningún caso puede ser inferior al SMI.

**14. Vitorino, desempleado inscrito en el SEPE, es contratado el 5 de abril de 2017 para sustituir en parte de su jornada a Vicente, de 63 años de edad, que cumple todos los requisitos para acceder a la situación de jubilación ordinaria, excepto la edad, y que va a jubilarse a tiempo parcial. Victorino cubrirá la parte de la jornada que Vicente deja vacante, cifrada en un 50 % del total. Cobra lo indicado en el convenio para su categoría profesional en función de la jornada trabajada.**

**a) ¿Qué tipo de contrato es el más adecuado en este caso?**

El contrato de relevo.

**b) ¿Qué duración tendrá el contrato de Victorino?**

Indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.

**c) Si, una vez alcanzada la edad de jubilación, Vicente decide seguir trabajando un año más, ¿se prolongará el contrato de Victorino?**

No. Se extinguiría, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.